

## REGISTRADA A CONVENÇÃO COLETIVA PARA O PERÍODO 2022/2023 SICEPOT-MG E SENGE-MG

Comunicamos o registro no Ministério do Trabalho e Emprego da Convenção Coletiva de Trabalho SICEPOT-MG X SENGE-MG para o período 2022-2023:

- NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG001692/2023
- DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/05/2023
- NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024036/2023
- NÚMERO DO PROCESSO: 19980.133633/2023-30
- DATA DO PROTOCOLO: 18/05/2023

A íntegra da CCT está disponível [aqui](#).

### SAÚDE E SEGURANÇA

## NOVO TEXTO QUE REGULA TRABALHO EM ALTURA ENTRA EM VIGOR EM JULHO

As medidas do novo texto da Norma Regulamentadora (NR) 35, com redação do Ministério do Trabalho, começam a valer em julho deste ano. O documento estabelece requisitos mínimos e medidas de proteção para o trabalho em altura para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Entre as alterações promovidas está a utilização de escadas que, segundo a nova legislação, fica dispensado o uso de proteção individual contra queda para alturas de até cinco metros. A NR 35 classificava, inicialmente, o trabalho em altura como “toda atividade executada acima de dois metros”.

“O Anexo (que trata das escadas) coloca essa informação dos cinco metros e descarta a análise de risco da atividade. Isso pode levar o empregador a entender que não é necessário nenhum equipamento de proteção. Cinco metros é bem alto e é um ponto preocupante”, alertou Rogério Souza, engenheiro e gerente de produtos na MSA, completando que “independentemente do requisito, a atividade é de risco e o empregador não pode se isentar da responsabilidade de entender esse risco”.

A expectativa é de que os requisitos construtivos e de manutenção das escadas acabem com a improvisação deste equipamento, que passa a ter a necessidade de ser construído de acordo com um projeto, sob responsabilidade de profissional legalmente habilitado. Assim, será preciso observar os requisitos das Normas Técnicas aplicáveis e a manutenção deve ser realizada por empresa especializada ou trabalhador capacitado, evitando muitos acidentes que ocorrem com o uso deste equipamento.

De acordo com o Ministério do Trabalho, a atualização da NR 35 teve como intenção facilitar a aplicação da norma e contribuir com a redução de acidentes. A atualização do texto contou com mais de 700 contribuições recolhidas durante o processo de consultas públicas.

Fonte: CBIC

## TRABALHISTA

### ABANDONO DE EMPREGO – DATA DA BAIXA

Uma questão que gera discussão no âmbito da legislação trabalhista é definir qual a data de baixa a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado no caso de caracterização, pela empresa, do abandono de emprego por parte daquele.

Conforme a letra “i” do art. 482 da CLT, constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador o ato de abandono de emprego praticado por seu empregado.

Para a caracterização do abandono, a ausência do empregado terá de ser injustificada, ou seja, não deve existir motivo que possa justificar o seu afastamento do serviço. A ausência do empregado em tais condições identifica o elemento material dessa justa causa. Além disso, existe outra característica, que é o elemento psicológico, isto é, a intenção, o ânimo do empregado de não mais voltar ao trabalho.

Apesar da essencialidade do elemento material (faltas injustificadas), a legislação trabalhista não estabelece o tempo que o empregado deve permanecer afastado do serviço. Entretanto, a jurisprudência trabalhista firmou o entendimento de que a ausência injustificada por período superior a 30 dias gera a presunção de abandono de emprego, conforme se observa na Súmula nº 32 do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

#### 32. ABANDONO DE EMPREGO

Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessão do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.

Não obstante o intervalo de 30 dias, há circunstâncias de fato que tornam evidente a intenção do empregado de não mais voltar ao emprego antes mesmo que se complete o referido prazo.

É o caso do empregado que, faltando ao serviço durante uma semana, procura colocação em outra empresa e, no horário em que normalmente deveria estar trabalhando para o primeiro empregador, está prestando serviços para um segundo.

Levando-se em consideração as informações anteriores, uma vez caracterizada a falta grave cometida pelo empregado em decorrência do abandono do emprego (observada a notificação para que o empregado compareça ao trabalho ou diga por que não o faz), surge a questão relativa à data de baixa que a empresa deverá anotar na CTPS, no caso de rescisão contratual por justa causa decorrente de abandono de emprego, ou seja, anota-se a data da configuração da justa causa ou a data do último dia trabalhado.

Diante do exposto e considerando a ausência de decisões judiciais acerca do assunto, bem como a escassez de entendimentos doutrinários sobre a questão, entendemos que, ressalvada previsão diversa contida em documento coletivo de trabalho da respectiva categoria profissional, a data de saída será o último dia trabalhado.

Dessa forma, pouco importa se a caracterização inequívoca do abandono de emprego tenha ocorrido antes ou após os 30 dias de ausência injustificada do empregado, a data da baixa na CTPS para fins de rescisão contratual será o último dia trabalhado na empresa, ou seja, considera-se no caso a data de saída física do empregado.

Não obstante nosso entendimento ora descrito, levando-se em consideração a inexistência de dispositivo legal disciplinando a questão, recomendamos, por medida preventiva, que o empregador consulte antecipadamente a entidade sindical da respectiva categoria profissional sobre o assunto, lembrando-se de que a decisão final da controvérsia caberá ao Poder Judiciário, caso seja proposta ação nesse sentido.

(CLT, art. 482, “i”; Súmula TST nº 32)

Fonte: IOB Boletim Legislação Trabalhista e Previdenciária – Manual de Procedimentos 11/2023 p. 12

## JURISPRUDÊNCIA

### RENÚNCIA À ESTABILIDADE – POSSIBILIDADE LEGAL

Por vezes, nos deparamos com questionamentos relativos à possibilidade legal de o empregado renunciar a uma garantia que lhe é conferida por lei. Transcrevemos a seguir algumas decisões judiciais acerca do assunto:

**Estabilidade gestante – Pedido de demissão** – A estabilidade provisória da gestante, assegurada no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988, visa a proteger a empregada da dispensa arbitrária ou sem justa causa. Constatado que o término do contrato de trabalho ocorreu por iniciativa da obreira, por pedido de demissão, há renúncia à estabilidade. (TRT – 3ª R. – RO 0010815-31.2017.5.03.0041 – 10ª T. – Relª Conv. Sabrina de Faria F. Leão – J. 01.02.2022) Renúncia a estabilidade provisória acidentária – Possibilidade – Pedido de demissão válido – O pedido de desligamento formulado pelo trabalhador é ato jurídico perfeito e acabado, somente passível de anulação nos casos previstos em lei (arts. 166 e 171, CC). Não havendo qualquer vício capaz de desconstituí-lo, o pedido de demissão em tela configura-se como ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, CF) e deve ser respeitado e mantido, sendo lícito ao empregado renunciar à estabilidade que lhe é conferida por lei quando, por alguma razão, não mais lhe interessar a permanência no emprego. (TRT – 1ª R. – RO 010240-46.2017.5.01.0531 – 2ª T. – Rel. Antonio Paes Araujo – J. 15.10.2021).

**Ação anulatória de auto infracional – Cipeiro – Validade da renúncia ao cargo e à estabilidade –** Nulidade do auto – É válida a renúncia à condição de membro da Cipa e à estabilidade daí decorrente, notadamente quando seguida de homologação sindical, sendo, em seguida, demitido sem justa causa. A estabilidade do cipeiro é uma garantia para que possa desempenhar suas funções sem sofrer pressões e injunções empresariais decorrentes da desigual relação entre capital e trabalho, assegurando-lhe que não poderá ser demitido sem uma indenização razoável, caso desagrade ao empregador no exercício de seu mister. Não há, porém, qualquer obrigação a que permaneça integrando a comissão, nem óbice a que renuncie à estabilidade após a sua saída, desde que não haja vício de consentimento ou outra nulidade. Recurso conhecido e provido. (TRT 7ª R. – ROT 0000361-49.2018.5.07.0007 – Relª Maria Roseli Mendes Alencar – DJe 07.02.2020 p. 600)

**Estabilidade acidentária – Renúncia expressa – Dispensa sem justa causa –** Inocorrência – Com amparo no princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, presume-se o vício de consentimento na renúncia expressa do reclamante à estabilidade acidentária, ainda que posteriormente ratificada pelo sindicato profissional, eis que a hipótese de dispensa sem justa causa não foi excepcionada pelo art. 500 da CLT. (TRT 2ª Região – RO 1000328-36.2018.5.02.0442 – Rel. Antero Arantes Martins – DJe 12.02.2019 p. 14322)

**Estabilidade – Renúncia – Vício de consentimento –** O trabalhador detentor de estabilidade de cipeiro firma renúncia a tal garantia e ato contínuo é demitido. Vício presumido, não se considerando um acordo o simples pagamento das parcelas rescisórias a que faria jus de qualquer forma [...]. (TRT 4ª Região – RO 01290.291/99-3 – 3ª Turma – Relª Juíza Eurídice Josefina Bazo Torres – J. 30.10.2002).

## ATUALIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO

- **DECRETO Nº 18.325, DE 22 DE MAIO DE 2023** (Diário Oficial do Município de Belo Horizonte DOM Edição: 6766 | 1ª Edição | Ano XXIX | Publicada em: 23/05/2023) - Dispõe sobre o processo de Manifestação de Interesse e institui o Procedimento Preliminar de Manifestação de Interesse para apresentação de projetos e estudos que subsidiem a estruturação de Parceria Público-Privada, concessões, permissões, desestatizações, parcerias estratégicas e arrendamentos de bens públicos no âmbito municipal do Poder Executivo.
- **DECRETO Nº 18.327, DE 23 DE MAIO DE 2023** (Diário Oficial do Município de Belo Horizonte DOM Edição: 6767 | 1ª Edição | Ano XXIX | Publicada em: 24/05/2023) - Regulamenta a elaboração e a dispensa dos Planos de Regularização Urbanística – PRU –, previstos na Seção III do Capítulo V do Título X da Lei nº 11.181, de 8 de agosto de 2019, que aprova o Plano Diretor do Município de Belo Horizonte e dá outras providências.
- **INSTRUÇÃO NORMATIVA RFB Nº 2.142, DE 26 DE MAIO DE 2023**, Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (DOU1 26-05 – Edição Extra A) - Altera a Instrução Normativa RFB nº 2.003, de 18 de janeiro de 2021, que dispõe sobre a Escrituração Contábil Digital (ECD). A Instrução Normativa RFB nº 2.003, de 18 de janeiro de 2021, passa vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 5º A ECD deve ser transmitida ao Sistema Público de Escrituração Digital (Sped) até o último dia útil do mês de junho do ano subsequente ao ano calendário a que se refere a escrituração.

...

§ 3º ...

I - se o evento ocorrer no período compreendido entre janeiro e maio, a ECD deve ser entregue até o último útil do mês de junho do mesmo ano; ou

II - se o evento ocorrer no período compreendido entre junho e dezembro, a ECD deve ser entregue até o último dia útil do mês subsequente ao do evento.

... (NR)

- PUBLICIDADE -

**CONDICÕES EXCLUSIVAS PARA ASSOCIADO SICEPOT - MG**  
**CLIQUE AQUI E SAIBA MAIS**

\* Representante autorizado

Escolha a AXS como sua fonte de energia  
**Economize até 10%**

SICEPOT MG | AXS ENERGIA

**Seguro Vida Coletivo da Seguros Unimed**  
 Ideal para a sua empresa, perfeito para os seus colaboradores

**Saiba mais**

SEGUROS Unimed

**CONVÊNIO BRASID - SICEPOT**  
 Em 2023 continuamos seguindo Juntos!!!  
 e-CNPJ a partir de R\$134,56  
 e-CPF a partir de R\$93,00

Atendimento: Videoconferência - Presencial - Delivery  
 Também atendemos: e-Jurídico - e-Médico - e-Saúde - NF-e - SSL

(31) 3327.1202  
 (31) 9 8507.2668

**ATENTA SAÚDE O CUIDADO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO QUE A SUA EMPRESA PRECISA**

Conheça o novo convênio SICEPOT MG e Atenta Saúde.

atenta SAÚDE | SICEPOT MG

**SAIBA MAIS**

Serviço exclusivo para associados